



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO

**Análisis del recurso humano en una entidad pública del  
Departamento de San Andrés, Isla- Colombia, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento humano

**AUTORA:**

Br. Alvarado Medina Wendy Edilza (ORCID: 0000-0002-6539-5352)

**ASESOR:**

Dr. Nolazco Labajos Fernando (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento humano

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios el creador del mundo sin él no fuera nada posible, mi familia que cada día estuvieron conmigo, mi motivación apoyo, las personas que estuvieron en momentos difíciles gracias porque nunca me desampararon, siempre me dieron ánimos para seguir adelante.

## **Agradecimientos**

Agradecerle a Dios porque me guio para realizar mi Investigación, mi familia que fue mi motivación mi fuerza, mi padre que está en el cielo su educación me hizo seguir adelante para luchar por lo que quiero. Mi sobrino que cada día de esfuerzo me daba ánimos para seguir realizando la Investigación, mi hermano mayor que siempre me guio por el camino del estudio y me motivo, mi madre estuvo pendiente día y noche gracias por todo el esfuerzo.

## Índice de contenido

	Pag.
Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Índice de contenido	VI
Índice de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract	X
I Introducción	1
II Marco teórico	3
III Metodología	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categoría, subcategoría y matriz de categorización	11
3.3 Escenario de estudio	13
3.4 Participantes	13
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6 Procedimiento	14
3.7 Rigor científico	14
3.8 Método de análisis de datos	15
3.9 Aspectos éticos	16
IV. Resultado y discusiones	17
V Conclusiones	25
VI Recomendaciones	26
Referencias	27
Anexos	35
Anexo 1. Matriz consistencia	35
Anexo 2. Matriz de operacionalización	36
Anexo 3. Guía de entrevista	37
Anexo 4. Pantallazo Atlas ti.8	52

Anexo 5. Acta de aprobación originalidad	55
Anexo 6. Pantallazo Turnitin	56

## **Índice de figura**

4.1	Análisis de la variable de Recursos humanos	17
4.2	Análisis de las subcategorías Selección	19
4.3	Análisis de las subcategorías Liderazgo	20
4.4	Análisis de la subcategoría Rotación de personal	22

## Resumen

La presente investigación “Análisis del Recurso humano en una entidad pública del Departamento de San Andrés Isla, Colombia 2020”. Tuvo como objetivo determinar la importancia de los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de los trabajadores en la entidad pública. el enfoque de investigación fue cualitativo, el tipo de estudio fenomenológico, se utilizó una muestra de 5 trabajadores de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, realizándole entrevistas semiestructuradas a los colaboradores del área de recursos humanos como herramienta utilizada para esta investigación entre la recopilación de información de la investigación se llevó a cabo la entrevista a los 5 trabajadores de diferentes cargos del área administrativa de manera confidencial y autorización por parte el ente encargado. Referente a los objetivos general, los resultados descriptivos indican que el área de recursos humanos hace falta una organización para la selección y el reclutamiento de personal en la entidad pública, ya que no se sus procesos son demorados por lo verificación de datos ya sean penales o judiciales, así mismo dar importancia a la inducción y capacitación de los nuevos colaboradores que ingresan a laborar en la entidad formándolos profesional y personalmente, motivándolos a realizar sus funciones de la manera eficaz y correctay mejorar el desempeño en la empresa, se recomienda analizar sus funciones de las actividades que van a realizar los trabajadores al momento de su ingreso a la entidad, realizando una buena selección de personal y no tardarse mucho tiempo en la contratación.

*Palabra clave:* Recursos humanos, reclutamiento, selección, Inducción, Capacitación.

## **Abstract**

The present investigation "Analysis of the human resource in a public entity of the Department of San Andrés Isla, Colombia 2020". Its objective was to determine the importance of the processes of recruitment, selection, induction and training of workers in the public entity. The research approach was qualitative, the type of phenomenological study, a sample of 5 workers from the public entity of the department of San Andrés Isla was used, conducting semi-structured interviews with the collaborators of the human resources area as a tool used for this research among the Compilation of information from the investigation, the interview was carried out with the 5 workers of different positions in the administrative area in a confidential manner and with authorization from the entity in charge. Regarding the general objectives, the descriptive results indicate that the human resources area needs an organization for the selection and recruitment of personnel in the public entity, since its processes are not delayed due to verification of data, whether criminal or Likewise, give importance to the induction and training of new collaborators who enter to work in the entity, training them professionally and personally, motivating them to carry out their functions in an effective and correct way and improve performance in the company, it is recommended to analyze their functions of the activities that workers are going to carry out at the time of their entry into the entity, making a good selection of personnel and not taking a long time in hiring.

**Keywords:** Human resources, recruitment, selection, Induction, Train



## **I Introducción**

En las organizaciones, es importante realizar el proceso de reclutamiento y selección de la forma eficaz correcta por medio de este proceso se escoge el personal idóneo que se vinculara a la empresa demostrando sus habilidades y desempeñándose de la forma correcta, es fundamental la inducción y capacitar al personal de la entidad, de esto depende su comportamiento en su área laboral, cuando no se capacita a los colaboradores se tendrá un desempeño laboral bajo el clima no será idóneo para su desempeño y tendrán rotación de personal, cuando se realiza este tipo de procedimientos favorece el crecimiento personal, profesional y laboral, dándole sumamente importancia sus trabajadores, el área de recursos humanos de esta manera cuando se analiza los factores que hacen referencias a los procesos que se realizan de manera no adecuada y no cometer el mismo error.

La función del área de recursos humanos es velar por el bienestar de sus trabajadores, por parte de ella se obtendrá trabajadores motivados para realizar sus labores cotidianas, demostrando así sus habilidades, capacidades para trabajar en equipo, en conjunto, la buena comunicación y la importancia que esta tiene al momento de que los colaboradores realizan sus actividades. cada organización tiene metodologías de realizar los procesos de selección no es lo mismo una entidad privada a una publica ya que son más rigurosos la documentación que necesitan y por medio de esto se realizan estudios y hace que el proceso de contratación demore entre 2 y 3 meses.

Mediante la observación y el análisis en la Entidad pública se pudo llegar a la problemática que se observa a diario en el área de recursos humanos, en cuanto a los procesos que se realizan para el reclutamiento, la selección, inducción y capacitación de los trabajadores las cuales se identificó el problema general como A. ¿Cuál es la situación de la gestión del Recurso humano en una entidad pública del departamento de San Andrés Isla? en cuanto a los problemas específicos se pudo llegar B. ¿Cuál es la situación de la selección de personal en la entidad pública del Departamento de San Andrés Isla? identificando las situaciones que se presentan en los procesos C. ¿Cuál es la situación del clima laboral en una entidad

pública del departamento de San Andrés Isla? D. ¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla?

Se justifica en la siguiente investigación, se analizarán los procesos que se realizan para la contratación del personal en una entidad pública del Departamento de San Andrés Isla, por lo tanto se obtendrá información respecto a todo lo que se realiza por medio de una encuesta semiestructurada que se realizara al personal encargado que es el área de recursos humanos, como es el proceso, cuanto tiempo demora la contratación, se realizan capacitaciones e inducciones al personal que se vinculara a la empresa, como es el clima laboral en las áreas entre otras.

En la actualidad los procesos que se realizan para la ocupación de puestos han sido modificados por parte de las entidades ya sean públicas o privadas por lo tanto buscan personal idóneo para las vacantes solicitadas en la empresa es importante realizar procesos adecuados para no tener ningún tipo de inconvenientes más adelante, el reclutamiento es eficaz para escoger a la persona adecuada para el cargo de esta manera se selecciona por parte de talento humano tomando la decisión correcta.

El beneficio resultante de esta investigación podrá influir en la entidad evaluada o en otras empresas, para realizar el proceso de selección de la forma adecuada y no tener más inconveniente porque el ausentismo laboral, porque se rota tanto personal, mediante esto se podrá analizar las técnicas que se ejecutaron para la necesidad de la problemática, implementando estrategias para la mejora de la empresa y la selección de personal. Se llegó a identificar los objetivos propuestos en esta investigación de tal manera que su objetivo principal es analizar la situación de la gestión del recurso humano en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, en cuanto a los objetivos específicos 1. Analizar la situación de la selección de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, 2. Analizar la situación del clima laboral en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, 3. Analizar la situación de la rotación de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla.

## **II. Marco teórico**

En las organizaciones a nivel nacional, aporta al desarrollo organizacional un papel fundamental al momento de inducción y capacitar, cuando se realiza el reclutamiento de personal de modo no efectiva podría afectar los procesos, por lo cual el objetivo es describir muy claramente sus funciones, el departamento de recursos humanos ha decidido desarrollar un plan para realizar los procesos, con el fin de aumentar la productividad de esta forma busca la mejoría de los colaboradores como la motivación para que su desempeño laboral sea eficaz ante esta. López. (2017).

En cuanto en la internacional todas las empresas llevan a cabo los procesos dependiendo lo que busca la organización por medio de las vacantes se realiza la selección de personal adecuada al cargo el cual la persona se vaya a desempeñar, cuando se busca un área administrativa el proceso es más completo, el reclutamiento, selección de la personal la documentación necesaria y el estudio que se realiza por verificar toda la información que está en su currículo. por parte de esto se realiza toda la función necesaria ya la persona vinculada a la empresa es considerada realizar la inducción ya que es uno de los factores que debe tener una persona cuando ingresa a laboral en una organización, conocer la política, cultura, historia y su filosofía de la entidad donde laborara.

Cuando se realizan procesos en las entidades públicas del Departamento de la Isla de San Andrés, establecen en la tarea buscar personal para laborar en las diferentes áreas que se consideren, que normalmente es en el periodo que duran los diferentes mandatos, siendo este igual o menor a cuatro años. En este lapso se hacen contrataciones de manera formal por periodos iguales o más cortos que el antes mencionado. Estas normalmente suelen ser contrataciones por orden de prestación de servicios (OPS) que, en la mayoría de los casos, cuando se hace el proceso de selección no se tiene en cuenta si el personal es el idóneo para el cargo.

Solo se van a referencias personales por parte de las personas que ya están vinculadas en la entidad o que hayan sido de mucha ayuda durante el proceso de

selección de alguno de los mandatarios, no le dan importancia a la selección formal del personal ni mucho menos saber si tiene los conocimientos mínimos para desempeñar el cargo, a veces con solo saber que son de una familia con ínfulas políticas facilitan la operación.

Pero no sabiendo que al momento de su ingreso se observan problemáticas que se obtiene por no presentar los conocimientos básicos para desempeñarse. De la misma manera cuando se va a inducir o capacitar el personal que ingresará a laborar, se puede visualizar que las personas en su mayoría no tienen idea alguna de las funciones que realizara. Lo que termina afectando el desarrollo o continuidad de los procedimientos que se utilizan en los diferentes departamentos, o los procesos de inducción no se realizan al momento de su ingreso, en la organización no se le da la importancia necesaria y lo que realmente hace es que la persona se sienta desubicada en su área laboral.

Entre tanto las investigaciones internacionales llegan a la conclusión, la importancia que tiene la elaboración de una forma de reclutamiento adecuada en el desempeño laboral del trabajador, la eficiencia y eficacia del colaborador, depende de la formalidad que se propusieron para el cargo y tener en cuenta la ética humana y profesional, además de las competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. En la investigación realizada en Perú Ahumada, (2019). En el proceso de selección la institución se encuentra con algunas limitantes, entre ellas la preparación tanto académica como profesional de los candidatos a seleccionar, en que en la mayoría de los casos no se encuentran en el nivel requerido por las competencias que exige el puesto a ocupar.

En cuanto León. (2016). Señala en su estudio la importancia que tiene el clima organizacional en las distintas organizaciones haciendo referencia que una de las características esenciales es el desempeño laboral de sus colaboradores, encontrando en su investigación que los factores que influyen son las relaciones humanas, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación.

Referente a la investigación anterior, Soto. (2018) menciona que el clima laboral comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleado sus actividades, vinculando al clima laboral como positivo o puede que sea un obstáculo para el desempeño de los colaboradores.

Rojas (2018), plantea que el área de recursos humanos, quien se encarga en el proceso de reclutamiento y selección de personal se escoge a las personas que son consideradas como el principal recurso competitivo de una institución por lo que la gestión eficiente permite que aporten su potencial al desarrollo de la entidad donde laboran.

La calidad del trabajador se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir que los factores de los desempeños laborales con calidad del trabajador si se relacionan ya que, incide en el liderazgo, por ende, se les recomienda a las organizaciones diseñar e implementar capacitaciones, inducciones al momento de su ingreso. Flores (2017).

En la investigación realizada se encontraron que en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Macari, es de suma importancia, puesto que el activo que mueven la organización son las personas que laboran en la entidad , no obstante existe un defectuoso desempeño laboral tal como lo señala el trabajo elaborado que el 63% de los trabajadores que se encuestaron para la realización de esta tesis afirman que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen , a lo largo de la investigación , en cuanto a sus resultados obtenidos del proceso de selección de personal y desempeño laboral se constató que existen diferencias y malos procesos para la selección de personal o indica negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Macari. Ancassi (2019)

De acuerdo a las investigaciones Nacionales destaca, Agudelo (2019) recursos humanos ha venido cobrando en los últimos años y se ha considerado como el eje fundamental y la piedra angular para el logro de los objetivos que

estipulan en la organización, así se hacen entender por qué las organizaciones colombianas usan diferentes metodologías establecidas para la gestión de talento humano en sus proyectos y si esto resulta beneficioso tanto estadístico como clima organizacional, reclutamiento y selección de personal.

En el estudio del autor, López (2016). Es vital que el área de recursos humanos va más allá de la contratación, selección, inducción y capacitación, obedece los factores adicionales como la formación el seguimiento la evaluación de desempeño que en conjunto ayudan alcanzar los objetivos establecidos por la organización obteniendo la comunicación, el liderazgo el trabajo en equipo, relaciones laborales profesionales culturales, satisfaciendo las necesidades e interés comunes.

Para, Wilches (2018) uno de los aspectos más importantes en las organizaciones es el clima laboral, de acuerdo a esto incide directamente sobre la satisfacción del trabajador con la empresa, su desempeño laboral será mucho más productivo, incentivando al trabajo en equipo y la comunicación con los compañeros con quien labora.

Torres (2019) .Manifiesta en su investigación que la inducción es parte del hecho de que el nuevo colaborador necesita un periodo de adaptación al puesto de trabajo y en consciencia este proceso se vuelve necesario para facilitar este acoplamiento, ya que existe temor al desconocer el ambiente de trabajo y además aun todo lo relacionado con la empresa este puede generar una debilidad a la organización ya que se desconoce las funciones, procedimientos y objetivos del cargo al cual va a desempeñar.

En esta investigación, Espejo (2019), dice sobre la capacitación hace que se formen personal en la organización capaces de desempeñar sus tareas de la forma adecuada, dando el crecimiento personal como profesional, por lo que buscan desarrollar competencias de forma que se mejore no solo el desempeño sino también la calidad de vida de los colaboradores, en este proceso se destaca la inducción realizando la formación de trabajadores que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos.

La fundamentación teórica se considera mediante lo especifica los siguientes autores en sus aportes, Maslow (1943). Indica en la teoría de la motivación humana que Las necesidades humanas, son interpretadas por el psicólogo como se desenvuelve en su entorno social, como es su comportamiento, el departamento de gestión humana son los encargados de observar si los colaboradores que se desempeñan en la empresa está cumpliendo con las necesidades que solicita la entidad, si cumple con el objetivo propuesta, está adaptado al clima organizacional. Haciendo referencia en el desempeño de sus actividades mediante el comportamiento del trabajador en su área laboral.

La motivación en el trabajo puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo, la motivación depende como se sienta la persona en su área laboral, si el clima no es agradable y no existe comunicación , mucho menos trabajo en equipo la motivación será negativa , pero cuando se obtiene todo lo contrario se tendrá trabajadores actos para desempeñar sus funciones de manera compete. Jácome (2017).

En cuanto el autor, Mayo (1927). Propone Sobre su teoría de las relaciones humanas, la autorrealización es un proceso el cual los seres humanos desarrolla conocimiento, destrezas y habilidades individuales para desempeñarse en el entorno social. En las organizaciones esta teoría hace referente al liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica y de grupo. En las entidades es importante destacar las relaciones humanas , por medio de ella la persona se encarga de realizar sus funciones , cuando se solicita un personal en la empresa lo que realmente busca es trabajadores eficaz y eficiente para desempeñar el cargo, pero más que todo demostrar sus habilidades y conocimientos como es la escucha, la comunicación, el liderazgo, el desempeño laboral , adaptarse al clima organizacional , respetar las políticas , autorrealización, trabajar en equipo , lograr los objetivos propuestos por la organización entre otras, originando sus necesidades

para alcanzar su eficiencia en su desempeño dentro de la Entidad. Dávila (2001), Mitchell (1998).

Maslow (1947), Indica en su teoría comportamiento organizacional es uno de los campos de estudios que investigan los del área de recursos humanos sobre el impacto que trae en los trabajadores, grupos o estructuras, el área de recursos humano es el gestor de realizar el procedimiento de selección la finalidad de realizar estrategias para su mejora eficaz de los colaboradores en la organización. También es el encargado de realizar el proceso de inducción en los trabajadores que ingresan a la organización y capacitándolos por el periodo de como los determinen en su proceso laboral, con nuevos conocimientos adaptabilidad al clima laboral, desarrollar los conocimientos que se tienen y sus habilidades a demostrar en su área de trabajo favoreciendo con la motivación de sus colaboradores. Davis (1983), Robbing (2012) y Lewin (1975).

Según, Chiavenato (2009). El reclutamiento consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización manifestándolo como sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece en el mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo que pretenda llenar, es además un proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo.

El clima laboral se refiere a Es un ambiente propicio donde los trabajadores se siente satisfecho en su labor, demostrando su productividad de alto rendimiento y su desempeño así mismo el proceso de propiedades que describan la organización y se distingue de las demás empresas, estos procedimientos son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e intervienen en el comportamiento de los colaboradores de las entidades. Forehand (1964).

La rotación de personal se realiza con la finalidad de la fluctuación del personal en las organizaciones y su ambiente laboral dando a conocer que el



cambio de empleados en la empresa y el ambiente se evalúa por el volumen de personas que vincula en la empresa y rota de ella. En algunas organizaciones los colaboradores tienen contrato por cierto tiempo donde no se les renueva su contrato, por políticas lo que hace es una alta rotación de personal por el periodo que estipulen el área de recursos da la información de los procedimientos que se realizan y especificando sus contratos. Chiavenato (1998), Rosas (2006)

El reclutamiento es el conjunto de procedimientos de los que se vale una organización para localizar, contactar y atraer un determinado número de candidatos capaces de satisfacer las exigencias formuladas por la empresa. Tous (2000).

El área de recursos humanos en su mayoría es consiente que trabajar en equipo es sinónimo de los mismos objetivos, encamina al mismo ritmo, aumenta su productividad, un agradable clima laboral, Es un factor esencial ya que manifiesta ser provechoso para una persona sino para todo el trabajador, se comparten los trabajos, los reconocimientos, se expide de manera positiva, toma de buenas decisiones entre otras. Novoa (2020), Blake (2008).

La comunicación en el área laboral, es promover relaciones positivas que conlleven a un clima laboral y un grupo de trabajo eficaz, haciendo relación a los establecimientos de objetivos, aumenta las competencias. El comienzo de una buena comunicación se ve en el proceso de formación de los empleados, tanto en las inducciones como en las capacitaciones, ya que se le infunde al trabajador la cultura organizacional de la empresa, sus políticas, objetivos y lo más importante como desenvolverse en su área de trabajo y sus responsabilidades. Fonseca (2012), Chiavenato (2006)

El Desempeño laboral establece los procedimientos por el cual se estima la productividad de los trabajadores de la organización el empleado procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Bittel (2000)

El liderazgo no es solo la persona que orienta y guiar a los demás para desempeñar sus funciones tales, sino también quien se encarga en motivarlos, llegar a un propósito u objetivo, en las organizaciones se observa quien puede ejercer el cargo de líder con su sola iniciativa y es muy importante que existan varios, no solo una persona. En las organizaciones, los líderes son los encargados de transmitir la información de manera correcta, saben sobre llevar las situaciones, inducen a trabajar equipo y como tal siempre escuchan a los demás, coordina, capacita organiza, el líder tiene tres capacidades: técnica, humana e intelectual. Brown (2010) Gómez (2002).

En las organizaciones, se considera valiosa la capacitación jugando un papel importante para sus colaboradores, porque adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y competencias, se hace una inversión beneficiaria tanto a la empresa como a sus empleados. La capacitación debe ser un proceso continuo para los colaboradores tanto antiguos como los que ingresan a trabajar a la entidad. Chiavenato (2007).

La contratación es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y la dirección del empresario. Esther (2012)

La motivación es un éxito en las empresas, de ella depende en gran medida lo que se logre alcanzar, los objetivos trazados en las empresas, la motivación es el elemento fundamental que se le da importancia al momento de vincularse en las organizaciones, una persona desmotivada, no producirá lo suficiente, en cuanto una persona motivada en su área de trabajo produce lo capaz y demuestra interés en su área laboral. Piaget (1989).

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Se realizó la investigación mediante el enfoque cualitativo por el cual el método científico (observación) donde se logró tomar la recopilación de la información necesaria para el estudio, se desarrolló con el fin de que la problemática se solucione y así poder realizar un estudio necesario y mejorar la problemática que se encuentra dentro de la entidad, el método facilitara la información que se desea conocer. Belasco (2007) y Orozco (1996).

El diseño se basa en el estudio de la fenomenología que está fundamentada en el significado de la experiencia que se viven a diario, por medio de esta investigación se tendrá información recolectada y muestra de lo sucedido oportunamente, en el estudio se observa, describe las experiencias y comprenden lo que realiza el ser humano en su entorno como interpretación analítica, brindando la información que se desea saber analizar el recurso humano, como son los procesos de selección, cuáles fueron las problemáticas que se encontraron en el área encargada de brindar la información en la entidad pública. Barrera (2012).

#### **3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización**

La variable seleccionada en la investigación se realiza mediante los procesos que se ejecutaron en la organización por parte de recursos humanos, de acuerdo a esto se toma las subcategorías ya mencionadas por los autores, demostrando así las características que se obtienen cuando se realiza el reclutamiento, la selección, inducción y capacitación de los colaboradores que se vinculan la entidad pública.

##### **Subcategorización:**

Selección de personal: Chiavenato (2006). Expone que la selección de personal puede definir como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. El criterio de

selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo. La selección se configura como un proceso de comparación y de decisión, puesto que, de un lado, están el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo.

Clima laboral: Forehand y Gilmer (1964). Definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Rotación de personal: Chiavenato (2009). Menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva.

### **Emergente:**

Ausentismo laboral: Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. Faltas o ausencias de los empleados al trabajo. Es decir, es la suma de los períodos en que los empleados de la organización están ausentes del trabajo, ya sea por falta o por tardanza, debido a la mediación de algún motivo. Es decir, es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un Determinado centro de trabajo, justificadas o no. Chiavenato (2003).

### **3.3 Escenario de estudio**

El escenario de estudio es una Entidad pública en el Departamento de San Andrés Isla, Colombia, específicamente el área de recursos humanos donde los trabajadores realizan las funciones de contratar, reclutar, seleccionar, inducción, capacitación al personal que labora en la organización y los que se vincularan, por lo cual realizan los procesos de acuerdo a la vacante que solicitan con una serie de protocolos que exigen las entidades públicas como tal para su ingreso a la organización.

### **3.4 Participantes**

En el siguiente estudio investigación se realizó la selección de participantes que laboran en el área administrativa de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, con el fin que el reclutamiento, la selección, inducción y capacitación de los trabajadores, den la información clara de los procesos que se realizan y como se les aplico a este personal al momento de su ingreso a la empresa , se tomó la muestra de 5 colaboradores desde la secretaria de recursos humanos, Auxiliar de selección, psicóloga de selección de personal. Auxiliar de recursos humanos abogado de los procesos de contratación. De acuerdo a la entrevista suministrada se interpretará la información que se brindó por parte de los trabajadores para ser interpretadas y tener una respuesta frente a las situaciones que se analizan dentro del área de recursos humanos.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la siguiente investigación se realizó una guía de entrevista con la finalidad de preguntas sugeridas y aspectos analizar, con el objetivo de recolección de información sobre lo que se desea saber ya sea de forma verbal o escrita, mediante la guía se ara preguntas de interés sobre los procesos a realizar dentro del área de recursos humanos para el reclutamiento la selección de personal, inducción,

capacitación de esta forma tratar los temas claves para ser interpretados. Aguirre (1995).

### **3.6 Procedimientos**

En relación a la presente investigación se inició con la búsqueda de un problema social y las ganas de buscar la solución de los conflictos que se daban en la institución de estudio, siguiendo con la recopilación de información de antecedentes nacional e internacional enfocada en la variable a investigar siendo esta Análisis del Recurso humano, siguiendo un marco teórico abordando información teórica de diferentes autores que hablaron de las variables de la investigación, entre las cuales las dimensiones se justificó.

El procedimiento que se realizó en la investigación de acuerdo a la herramienta utilizada para la información de datos que se logró llegar fue la siguiente:

- Búsqueda de información
- Construcción de la guía de entrevista
- Permiso y consentimiento para aplicar los instrumentos
- Procedimiento en el Astlas.ti

### **3.7 Rigor científico**

**Dependencia:** En la investigación realizada las entrevistas se realizaron de manera personal con el consentimiento de cada colaborador de la entidad, se le dio la información detalla de lo que realmente se quiere llegar de esta menara, fueron flexibles y autónomos en su respuesta de las entrevistas para esta investigación.

Es importante resaltar que una de las características esenciales de la investigación cualitativa en cuanto a diseño, es su flexibilidad o capacidad de adaptación a cada momento y circunstancia, siguiendo las modificaciones/cambios y transformaciones que ocurren en la realidad estudiada. Salvador, Rodríguez y Bolívar. (2004).

Credibilidad, Los resultados obtenidos en la investigación del área de recursos humanos de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, se realizaron bajo los instrumentos adecuados para elaborar de manera eficaz, por lo cual sus conclusiones al momento de realizarlas fueron claras y precisas llegando a lo que se quería saber de acuerdo a la información dirigida por los colaboradores. Por otro lado, según, Castillo (2003). La credibilidad se logra cuando el investigador, a través de observaciones y conversaciones prolongadas con los participantes en el estudio, recolecta información que produce hallazgos que son reconocidos por los informantes como una verdadera aproximación sobre lo que ellos piensan y sienten.

Transferibilidad, El estudio se realizó con la finalidad de buscar las soluciones de las problemáticas que se encontraron al momento de la observación y las entrevistas semiestructuradas la cual pueden ayudar otras investigaciones a guiarse por medio de lo que se refiere el autor mediante su investigación planteada en el área de recursos humanos. Sin embargo, Ferreres (2006). Explican que la investigación interpretativa se preocupa más por la validez que por la fiabilidad en tanto que estabilidad de los Entrevista Biográfica Narrativa Observación de la actividad pedagógica (Registro de observación).

Confirmabilidad, En la investigación realizada no tiene datos falsos, fueron conseguidos mediante la entrevista que se les realizó a los colaboradores de la entidad pública, garantizando la validez y confiabilidad de los datos recolectados en el estudio. En un sentido más estricto e histórico, criterio de verificación propuesto por, Carnap (1936). Para sustituir al antiguo criterio empirista de significado o de verificabilidad, interpretado de un sentido mucho más restrictivo.

### **3.8 Método de análisis de la información**

Es el principal soporte de información para desarrollar las preguntas, de acuerdo a este programa Atlas.ti<sup>8</sup> se obtendrá el resultado de la información que se desea saber de los colaboradores del área de recursos humanos de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla y la organización, dando la información relevante sobre los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación de los

trabajadores la problemática que existe, como es el análisis en el recurso humano, como se realizan los procesos, como escogen al personal que se vinculara a la organización. Martin (2013).

### **3.9 Aspectos éticos**

La información escrita en esta investigación fue copiada del grupo de investigación y se ejecutó de forma apropiada sin falsificación, esta información está fundamentada en el instrumento aplicado. La investigación conto con la autorización correspondiente del jefe de área de recursos humanos, de la entidad pública del Departamento de San Andrés Isla. De esta manera se mantuvo el anonimato de los candidatos a encuestar, el respeto, considerando y no hubo prejuizgamiento

- El siguiente trabajo se realizó bajo el procedimiento de las normas Apa 6ta edición
- La muestra que se tomó en la investigación se realizó bajo el consentimiento de los trabajadores que se ofrecieron para realizar la entrevista de forma voluntaria de la entidad pública del departamento del Archipiélago de San Andrés Isla y la autorización del jefe del área encargada de recursos humanos ofreciendo la información de manera confidencial de los procesos que se realizan en la entidad.



## IV. Resultados y Discusiones

### 4.1 Análisis de la variable de Recursos humanos

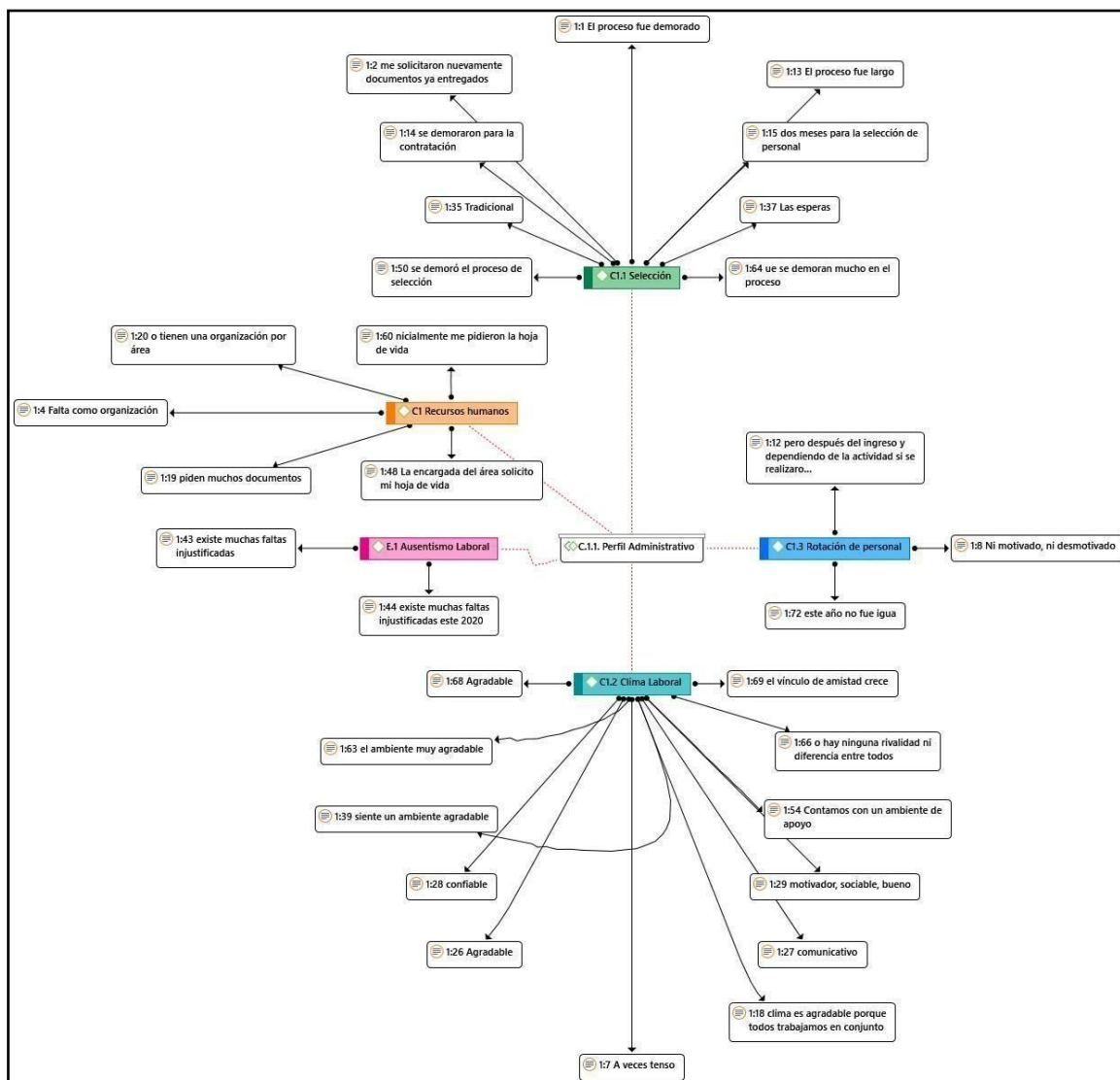


Figura 1.

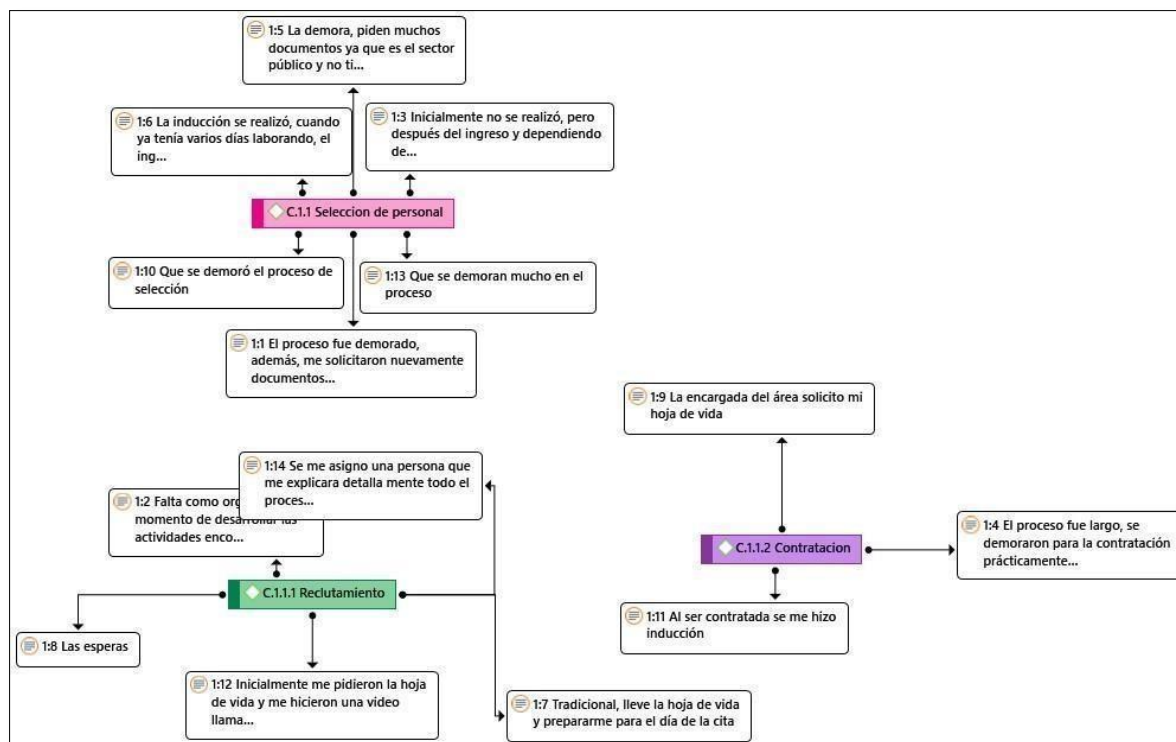
Según las entrevistas realizadas en el área de recursos humanos de una entidad pública del departamento de San Andrés Isla, se pudo analizar que por medio de esta herramienta las subcategorías con los indicadores detallan que los trabajadores aseguran por medio de sus entrevistas en el área de talento humano el proceso de selección de personal, no tiene un tiempo determinado tanto así que el periodo equivalente en espera para la contratación es de 2 a 3 meses

aproximadamente, la entidad solicita mucha documentación repetidamente, donde no miden el tiempo de la persona solo se solicita llevar de manera rápida, algunos se desesperan porque sienten que no los contrataran luego de un plazo de estudios de su currículum se verifica la documentación que este completa, se hace verificación de registros legales, sin multas y revisión de trabajos anteriores, experiencias laborales en el área que solicitan la vacante.

Según los trabajadores justifican que no se les realizaron un reclutamiento formal ni el proceso adecuado, por lo que tenían algún conocido en el área solo se le solicita llevar su currículum, de esta forma se realiza toda la verificación si tiene los documentos solicitados y en el lapso de los meses la persona espera la llamada o se acerca a la entidad para tener algún tipo de información sobre el puesto que solicitaban.

En cuanto la tardanza que se tiene en los procesos de selección las personas se desaniman se desmotivan creyendo que no son aptos para el cargo, luego se les informa como va su proceso de contratación ya sienten que valió la espera la tardanza, solo es seguir en el proceso y esperar la información final sobre firmar el contrato, de acuerdo a esto manifiesta que no se hace seguimiento alguno solo esperan ansiosos por ser contratados en una entidad pública.

## 4.2 Análisis de las Subcategorías Selección de personal



**Figura 2**

En la entrevista suministrada por los colaboradores que trabajan en la entidad pública, se logra analizar que los procesos de selección tienen una tardanza, lo que hace es que las personas se desanimen, se desmotiven y sientan que no van hacer contratados, cuando se les va a contratar se vuelve a repetir la historia de los procesos de documentación ya suministrados por el área de recursos humanos, no se tiene un orden adecuado para este tipo de procesos.

La selección de personal juega un papel importante en el área de recursos humanos, ya que se encarga en escoger el personal que trabajara en la entidad tomando la decisión de la persona apta para el puesto de trabajo, en la entrevista suministrada se logra detallar que existen Auxiliar de selección, donde la encargada de seleccionar el personal es la psicóloga de reclutamiento detallando cada persona para la vacante y tomando las respectivas decisiones para esta. Por protocolo de la entidad pública del departamento de San Andrés isla, la contratación tarda entre 2



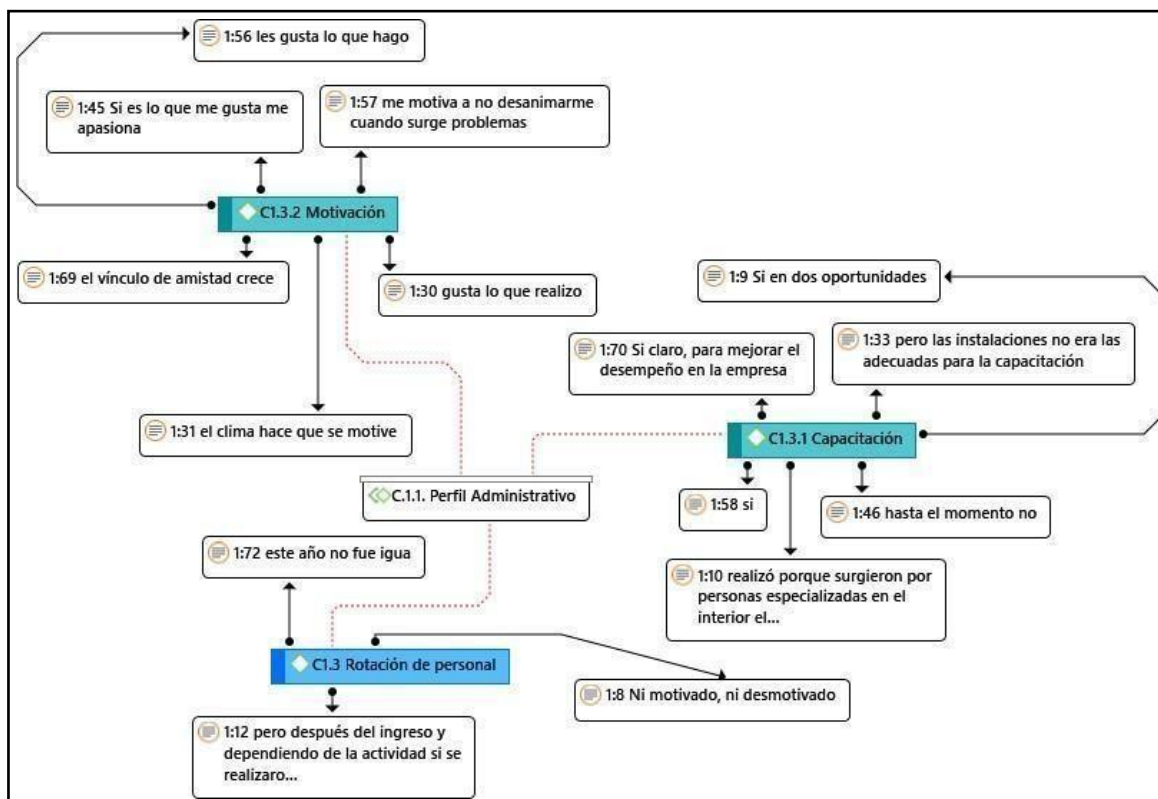
que su desempeño es normal, porque como no se les brindo inducción, realizan sus funciones de acuerdo al conocimiento adquirido en sus experiencias laboral desarrollando el cumplimiento laboral de manera correcta y no tener inconvenientes en su ocupación.

Los trabajadores de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, sienten un clima organizacional comprometido con su laboral, agradable, sociable, armonioso, comunicativos según lo manifiestan en la entrevista realizada a los trabajadores administrativos se detalló que tienen buena comunicación, están dispuestos a escuchar uno a otros, enfrentando problemáticas que se presentan en el cargo que desempeñan.

Los trabajadores de la entidad, son abiertos para la escucha de sus demás compañeros sugerencias que se tomen para laboral en el área, uno de los aspectos fundamentales para tener un clima organizacional adecuado es la comunicación, el trabajo en equipo la empatía, la comunicación eficaz, el compañerismo, saber escuchar, la toma de buenas decisiones entre otras.

El personal de la entidad Publica hacen semejanza a lo dicho anterior por el autor, en la herramienta utilizada se puede analizar que, dependiendo que cualquier situación están dispuesto ayudar, escuchar de acuerdo como lo perciban no todas las organizaciones se obtiene un buen clima laboral ya que no todos están dispuestos a trabajar en conjunto mucho menos tomar iniciativas, se desmotivan por cualquier mal entendido que se obtenga y el desempeño laboral no es muy bueno por su desanimo, esto afecta al personal del área.

#### 4.4 Análisis de la Subcategoría Rotación de personal



**Figura 4**

En la siguiente imagen de la herramienta utilizada por el método cualitativo la entrevista se puede analizar que la rotación de personal es suministrada por la falta de motivación por parte del trabajador, no se le brinda una capacitación adecuada al personal en su ingreso donde los colaboradores por sus propios medios realizan sus funciones aprendidas el día a día para lograr los objetivos propuesto en su contrato de acuerdo a esto se van adquiriendo nuevos conocimientos en el transcurso que pasa el tiempo.

De acuerdo a lo anterior cuando se realiza la capacitación al personal, se obtiene colaboradores emprendedores capaces de realizar funciones de la forma más entendible, motivándolos al crecimiento personal y profesionalmente. La motivación juega un papel fundamental en las empresas por ello se tienen empleados productivos y emprendedores demostrando sus capacidades, pero no se puede dejar a un lado que los trabajadores necesitan ser capacitados ya que en

la cotidianidad salen nuevos análisis de las funciones para seleccionar personal o distintas funciones que se hacen para contratar personal eficaz, algunos manifiestan en la entrevista realizada que el tiempo que tiene trabajando en la entidad no se les ha realizado algún tipo de inducción, lo que hace que la persona se desanime porque no sabe cómo hacer sus funciones haciendo que este una alta rotación de personal, su desempeño no será eficiente para el área de recursos humanos, existiendo un ausentismo laboral.

Me dió la discusión obtenida, El área de recursos humanos es la encargada de reclutar, seleccionar, inducir, capacitar al personal que se vincula a la empresa después de realizar el proceso adecuado, la entidad pública en el departamento de San Andrés Isla, Colombia. Tiene un proceso muy riguroso a la hora de ser contrato en la organización, muchas de las personas que se encuentran seleccionadas se quejan del proceso que se tarda entre 2 y 3 meses en contratar. De acuerdo a la herramienta utilizada para la recolección de datos se manifiestan control o seguimiento por parte del reclutamiento donde se desmotiva a las personas que se vincularan a la entidad, no se le da importancia a la inducción, realizando rotación de personal entre otras. Se encontró mediante los resultados que se obtuvieron, el proceso de selección tarda mucho tiempo para ser contratado, no se le brinda una inducción por parte del área de recursos humanos cuando se ingresa a la entidad obteniendo desmotivación, no se establecen capacitaciones para el desempeño de los colaboradores, no se brinda la suficiente información de las tareas que debe ejecutar a diario mucho menos se realiza la respectiva bienvenida a la organización mostrando su área de trabajo, grupo de trabajo.

De acuerdo al objetivo general que se planteó para esta investigación, analizar la situación de la gestión del recurso humano en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, a la selección de personal y sus indicadores inducción y trabajo en equipo, la siguiente sub categoría clima organizacional y sus indicadores comunicación, desempeño laboral, trabajo en equipo, liderazgo,

la tercera sub categoría rotación de personal y sus indicadores, clima laboral, capacitación, motivación, entre tanto el emergente ausentismo laboral hace referencia a todo lo mencionado. Haciendo referencia, Rojas (2018). En el área de recursos humanos se debe tener en cuenta el personal calificado para el puesto que va a desempeñar, no que se escoja porque tenga algún parentesco amistoso o familiar como lo realiza la entidad sin medir los grados educativos para ejercer la vacante que solicita.

El objetivo específico analizar la situación de la selección de personal, el personal escogido para la entrevista donde se suministró la recolección de datos manifiestan que el proceso de selección fue lento y tardío la contratación estuvo después de 3 meses, según el autor, Ahumada (2019). Considera que la selección de personal, debe realizar el proceso eficaz para escoger bien el personal y saber las competencias en las que se han desempeñado se debe tener en cuenta los procedimientos que se realizan para verificar su currículum.

Objetivo específico 2 analizar la situación del clima laboral en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, como lo manifiestan los colaboradores en la información recolectada en la entrevista sobre el clima laboral según, Wilches (2018). Se asemeja cuando se tiene un buen ambiente laboral el desempeño será productivo para la organización, se sienten satisfecho con su equipo de trabajo existe la comunicación, demuestran sus habilidades, realizan bien sus funciones y sienten motivación entre ellos.

El objetivo específico 3 Analizar la situación de la rotación de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, los colaboradores de la organización suministran la información donde manifiestan que no se realizan capacitaciones al momento del ingreso a laborar en la entidad lo que hace que el personal de la organización se desmotive, se desanime, no se desempeñe de la forma adecuada y lo que hace que la entidad tenga rotación de personal.



## **V. Conclusiones**

**Primera:** Se analizó que el área de gestión de recursos humanos, en la entidad pública del departamento de San Andes Isla, se encontró que sus procesos no son los adecuados para el reclutamiento, ya que se manifiesta en las entrevistas suministras por los colaboradores que realizaron los procesos, no tiene un orden adecuado para este tipo de funciones que realizan, no se estudian los currículos solo por ser familiar o conocido de algún funcionario de la entidad te reciben la hoja de vida, si no se tiene los estudios que relacionan la vacante de igual te toman para la selección.

**Segunda:** La selección de personal, se observó que, por medio de su protocolo de seguimiento y verificación de antecedentes penales, judiciales, entre otros, tiene una tardanza para la contratación aproximadamente entre 2 y 3 meses, haciendo que las personas que se presenten para los distintos cargos se desanimen, se desmotiven, pensando que no quedaron seleccionados para ser contratados.

**Tercera:** Se encontró en la entidad pública el clima laboral es agradable para trabajar en equipo, confiable, se cuenta con un ambiente de apoyo, motivado, sociable, hace que el vínculo de amistad crezca y sus funciones para desempeñarse en su área laboral sea exitoso para la productividad de la empresa.

**Cuarta:** En cuanto la capacitación en la entidad se formula que no se realiza a los colaboradores, algunos trabajadores manifiestan que, si se les realizo al momento de su ingreso la inducción y capacitación, pero no eran las instalaciones adecuadas para ese tipo de formación, esto hace referencia que los empleados quieren crecer profesionalmente y la entidad no les brinda lo suficiente, haciendo que se desmotiven elevando el grado de rotación de personal.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero:** Tener un orden adecuado en el análisis de gestión del recurso humano en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, para la realización de procesos que hacen mediante el reclutamiento y saber brindar la información del porque los procesos se tardan entre 2 y 3 meses para la contratación por parte del área de recursos humanos de la entidad pública.

**Segundo:** Mejorar la situación de los procesos de reclutamiento y selección a los participantes que se postulan para las distintas vacantes que solicita la entidad, sin medir rasgos amistosos o familiares, tener prioridades de las personas que cumplan los requisitos exigidos por la empresa.

**Tercero:** Dar importancia de las situaciones que se presentan en la entidad pública de las capacitaciones y las inducciones tanto para los que se vinculan como para los que ya están laborando en la empresa, para motivar el personal y no tener una alta rotación porque no se les brinda la suficiente capacidad en el trascurso que se encuentran en su periodo de trabajo.

**Cuarta:** Seguir motivando a los trabajadores de la entidad pública del departamento de San Andrés Isla, al compromiso de sus actividades, el compañerismo, trabajo en equipo, para que la situación del clima laboral siga siendo agradable y favorable para la productividad en el área de gestión de recursos humanos.

## Referencias

- Alfaro O. (2016) *Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L* Universidad mayor de San Andrés facultad de ciencias económicas y financieras carrera de administración de empresas, La Paz – Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD2156.pdf?sequence=1>
- Alvarado E. (2017), *Motivación laboral como factor de las dimensiones de rotación de personal en las organizaciones*, universidad militar Nueva Granada, Bogotá Colombia. [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF601\\_Satisfaccion\\_Laboral\\_y\\_Rotacion\\_de\\_Personal.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfaccion_Laboral_y_Rotacion_de_Personal.pdf)
- Atún A. (2016), *Psicología de las organizaciones, conducta individual en las organizaciones*, Perú <http://www.lifeder.com/comportamiento-individual-organizaciones/#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20el%20comportamiento,buen%20funcionamiento%20de%20una%20empresa.>
- Aguirre A. (1995) *Etnografía. Metodología cualitativa de la investigación sociocultural*. México. <file:///C:/Users/Usuario%20Principal/Downloads/Dialnet-AngelAguirreBaztan-6211522.pdf>
- Ancasi R. (2019) *“proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017* Universidad Nacional del Altiplano Facultad de ciencias contables y administrativas escuelas profesionales de ciencias contables, Puno – Perú. [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi\\_Chullo\\_Ruth\\_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi_Chullo_Ruth_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro A. (2016) *Programa de inducción y capacitación de personal para la fundación María Madre de los niños en 2016* Universidad Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá – Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19658/CastroRamirezGermanFelipe2016.pdf?sequence=3>

- Chiavenato I. (2008) *Gestión del talento humano*, Tercera edición, México
- Chiavenato I. (2003) *Ausentismo y rotación de personal*, México.
- Chiavenato I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. México.
- Chruden H y Sherman A (1987). *Administración de Personal*. Editorial South-Western Publishing. file:///C:/Users/Usuario%20Principal/Downloads/1166-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4585-1-10-20180105.pdf
- Cornejo D. (2017), Base para el diseño de un programa de inducción para el nuevo ministerio de la mujer y la equidad de género, Posgrado economía y negocios, Universidad de Chile, Santiago de Chile.  
<http://www.sociedadbellaterra.cl/wpcontent/uploads/2017/09/Multiculturalidad-y-diversidad-en-la-EC-RPC-290817.pdf>
- Cotas J. (2017) *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*, Instituto Tecnológico de Sonora – México.  
<http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Content R. (2019), El blog *Marketing de Contenidos* y ayudan a centenas de empresas a lograr sus objetivos de marketing.
- Córdoba M. (2017). *Selección de personal basado en la misión prosocial motivation test (PMT)*, VIC, Barcelona – España.
- Espejo K. (2019) *Inducción y Capacitación como factor de desarrollo de los IPS (centros Médicos) de Villavicencio, Meta- Colombia*. Universidad de los llanos Colombia.
- Fonseca M 2000, *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica*», Primera Edición, de Fonseca Yerena María del Socorro, Pearson Educación, México, 2000, Pág.4

Forehand J. & Gilmer V. (1964) *Clima organizacional hacia un nuevo modelo Monterrey Mexico* .

Gadamer, H. (1993). *Verdad y método*. I. Salamanca

García A. (2016) *Pirámide de Maslow: Jerarquía de las necesidades humanas*.

Gutiérrez Jua, (1997) coord. *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: tesis Psicología, 1995;

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2343/b13768761.pdf>

Guevara M. & Villanueva L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusivas S.R.L en la ciudad de Cajamarca 2019*. universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú

Herder S. (2017), *Una gran base de conocimientos en humanidades, Confirmabilidad* Editorial todos los derechos reservados, copyright, Barcelona, España.

Hernández A. (2019) *Propuesta para la selección de personal con base en el modelo de Gestión por competencias para la empresa mundo digital Bca*. Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Santander- Colombia.

Hernández T. (2016) Tesis de grado *Selección de personal y desempeño laboral*, Universidad Rafael Landívar. Guatemala

Jácome G. & Huilicapi M. (2017) *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Universidad técnica de Babahoyo-. Ecuador.

Kuhn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Economía.

López J. (2017) *Reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S*. Tesis de posgrado Universidad del rosario Bogotá- Colombia.

López R. (2018) *La selección e inducción del talento humano en la universidad Peruana los Andes*, Huancayo, Perú.

- Macario F. (2018), *Rotación de personal y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Mancera M. (2016) *revista seguridad minera n°100 Teoría del comportamiento organizacional*.
- Martin D. (2013) *Teoría fundamentada y Atlas. Ti: recursos metodológicos para la investigación educativa*, Universidad católica Tumaco, Chile.
- Mayo E. (2004) *CRITICAL Evaluations in Business and Management Ed.* Cunningham, 2004.
- Medina A. (2017). *“la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo”* Universidad técnica de Ambato facultad de ciencias humanas y de la educación. Ambato – Ecuador
- Mejía C. (2016) Artículo - *Especialización gerencia de calidad de productos y servicios, universidad libre seccional Bogotá*.
- Mendoza R. (2005) Blog, *Administración de recurso Humanos*.
- Montoya A. Cesar A.; Boyero S. Martin R. (2016), *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*, Revista científica “Vision futuro”, Universidad nacional de Misiones, Argentina.
- Moreno J. & Lemus J. (2017), *Análisis de las principales causas de la rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C.*
- Mulder P. (2017) *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*. relaciones-humanas-de-elton-mayo/
- Pérez G. (2000). *Investigación cualitativa*. Retos e interrogantes. Madrid: La muralla.
- Pérez O. (2017), *cuatro consejos para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal*, Blog People Next. Mexico.
- Pérez O. (2019) *Gestión del capital humano* – Blog People Next Colombia.
- Príncipe F. (2019), *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega escuela de posgrado, Lima

- Portuondo L. (2018) *selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de veintiséis de octubre* (tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Raffino M. (2020), *Reclutamiento*, Argentina
- Robbins S. (1999) *Comportamiento Organizacional* México D.F.
- Romero J. (2016) *Nueva tendencia en reclutamiento y selección de personal*, Universidad Miguel Hernández del Che, España.
- Sierra D. & Ciro Y. (2018). *Influencia del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Casos: Organización Corona S.A. y Organización Emtelco S.A.S.* Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Bello.
- Suarez G., Fernández D. & Acevedo L. (2019) *propuesta para el mejoramiento del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Bureau veritas de la ciudad de Barrancabermeja Santander Colombia* Universidad cooperativa de Colombia.
- Torres D. (2019), *Induction and training as a development factor of IPS (Medical Centers) of Villavicencio, Inducción y capacitación como factores de desarrollo de los IPS (centros médicos) de Villavicencio Meta- Colombia.*
- Turcios B. & Avendaño F. (2016), *Diseño de un programa de selección e inducción dirigido a empleados nuevos de la planta de hornos de vidrio de Tecnoglass S.A.* Universidad del Norte, Barranquilla – Colombia.

Villanueva Barreto J. (2012). *La epojé y la reducción como acceso a la vida trascendental.*, 83(118), 213-232.

Werther J. y DAVIS K. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos*.  
5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Wilches N. (2018), *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia, Universidad Externado de Colombia*, Bogotá, D.C Colombia.

Zuzama J (2015), *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis*  
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_J%09uana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1)

.



Anexos

Anexo 1: Matriz de Categorización/ consistencia

Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategorías		Técnicas	Instrumentos
¿Cuál es la situación de la gestión del Recurso humano en una entidad pública del departamento de San Andrés Isla?	Analizar la situación de la gestión del recurso humano en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla.	Recursos humanos		Selección personal	Entrevista semiestructura	Guía de entrevista
Problemas específicos	Objetivos específicos					
¿Cuál es la situación de la selección de personal en la entidad pública del Departamento de San Andrés Isla?	Analizar la situación de la selección de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla			Clima laboral		
¿Cuál es la situación del clima laboral en una entidad pública del departamentode San Andrés Isla?	Analizar la situación del clima laboral en la entidad pública del departamento de san Andrés Isla					
¿Cuál es la situación de la rotación de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla?	Analizar la situación de la rotación de personal en la entidad pública del departamento de San Andrés Isla			Rotación de personal	Participantes: Unidad de análisis	
			5entrevistados: 1 secretaria de recursos humanos 2 Auxiliar en recursos humanos 3 Psicóloga de selección 4 Auxiliar de selección 5 Abogado de procesos de contratación			

Anexo 2: Matriz de Categorización / Operacionalización

Categoría/variable		Sub categorías/ dimensiones		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	Recursos Humanos	C1.1	Selección de personal	C1.1.1	Reclutamiento
				C1.1.2	Contratación
		C1.2	Clima laboral	C1.2.1	Comunicación
				C1.2.2	Desempeño laboral
				C1.2.3	Trabajo en equipo
				C1.2.4	Liderazgo
		C1.3	Rotación de Personal	C1.3.1	Clima laboral
				C1.3.2	Capacitación
				C1.3.3	Motivación

## Anexo 3: Guía de entrevista

(Instrumento cualitativo)

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Secretaria de Recursos humanos
<b>Nombres y apellidos</b>	Elsa Archbold blomblom
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	23 NOVIEMBRE 2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Entidad pública, San Andrés Isla – Colombia

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?
2		¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?
		¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?
3	Clima laboral	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?
4		¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?
		¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?
5	Rotación de personal	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?
6		¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?
		¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?	El proceso fue demorado, además, me solicitaron nuevamente documentos ya entregados
2	Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?	Confortable, nuestro grupo es ameno y muy transparente
3	¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?	Falta como organización al momento de desarrollar las actividades encomendadas
4	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?	Es buena , nos comunicamos por lo general mediante WhatsApp para reuniones y dudas sobre las actividades

5	¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?	Bien , hasta el momento no se me ha hecho ningún llamado de atención
6	¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?	A veces tenso , dependiendo las actividades a desarrollar
7	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?	Ni motivado , ni desmotivado
8	¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?	Si en dos oportunidades
9	¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizo inducción al momento de su vinculación en su área laboral?	Inicialmente no se realizó , pero después del ingreso y dependiendo de la actividad si se realizaron

**Guía de entrevista**  
**(Instrumento cualitativo)**

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Psicóloga de selección de personal
<b>Nombres y apellidos</b>	Scarlet Bent Pomare
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	23 noviembre 2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Entidad pública, San Andrés Isla – Colombia

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?
2		¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?
		¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?
3	Clima laboral	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?
4		¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?
		¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?
5	Rotación de personal	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?
6		¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?
		¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?	El proceso fue largo, se demoraron para la contratación prácticamente dos meses para la selección de personal la vacante que había solicitado la entidad publica
2	Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?	En realidad, trabajar en equipo es satisfactorio porque se logra minimizar el trabajo que se pide a corto plazo y el clima es agradable porque todos trabajamos en conjunto
3	¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?	La demora, piden muchos documentos ya que es el sector público y no tienen una organización por área

4	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?	Excelente, nos entendemos, tenemos buena comunicación, cualquier compañero que necesite ayuda, colaboramos entre todos nos repartimos turnos
5	¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?	Hasta el momento bueno , no tienen quejas por mi desempeño
6	¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?	Agradable , responsable, comunicativo, confiable , motivador , sociable , bueno
7	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?	Porque me gusta lo que realizo , me gusta mi profesión , el clima hace que se motive
8	¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?	Si , cuando ingrese , pero las instalaciones no era las adecuadas para la capacitación
9	¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizo inducción al momento de su vinculación en su área laboral?	La inducción se realizó , cuando ya tenía varios días laborando , el ingreso a la entidad fue muy lenta



**Guía de entrevista**  
**(Instrumento cualitativo)**

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Auxiliar de selección
<b>Nombres y apellidos</b>	Ivana Pérez Monsalve
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	23 Noviembre 2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Entidad pública, San Andrés Isla – Colombia

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?
2		¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?
		¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?
3	Clima laboral	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?
4		¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?
		¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?
5	Rotación de personal	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?
6		¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?
		¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?	Tradicional, lleve la hoja de vida y prepararme para el día de la cita
2	Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?	Bien, es mejor aumenta el ánimo y es ms eficaz la toma de decisión y colaboración en el ámbito.
3	¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?	Las esperas, creer que lo que está en la hoja de vida lo que puede dar una persona, pero siempre es mucho mejor conocer y saber en qué ámbito se siente a gusto o si realmente trabaja por trabajar
4	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?	Entretenida, empática

5	¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?	Normal
6	¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?	Pasivo, este año no fue igual al anterior
7	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?	Si es lo que me gusta me apasiona y siempre quiero dar una buena impresión
8	¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?	No
9	¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizo inducción al momento de su vinculación en su área laboral?	Normal al pasar los días se aclaraban dudas y fui poco a poco vinculándome y entendiendo

**Guía de entrevista**  
**(Instrumento cualitativo)**

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Auxiliar de recursos Humanos
<b>Nombres y apellidos</b>	Katherine Bent Hooker
<b>Código de la entrevista</b>	EntrevistadoI (EntV.1)
<b>Fecha</b>	23 Noviembre 2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Entidad pública, San Andrés Isla – Colombia

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?
2		¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?
		¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?
3	Clima laboral	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?
4		¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?
		¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?
5	Rotación de personal	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?
6		¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?
		¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?	La encargada del área solicito mi hoja de vida
2	Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?	Aunque todos tenemos maneras diferentes de trabajar somos capaces de unirnos por un buen equipo, esto hace fácil trabajar en equipo
3	¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?	Que se demoró el proceso de selección
4	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?	Es buena, todos estamos dispuestos a escuchar sugerencias y opiniones diferentes cuando podemos nos reunimos brevemente para hablar de cómo nos ha ido durante la jornada laboral

5	¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?	De la manera como yo lo veo podría decir que ha sido bueno
6	¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?	Contamos con un ambiente de apoyo el cual favorece al trabajo en equipo y de parte de los jefes tenemos flexibilidad
7	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y por qué?	Si, al ver que las personas , les gusta lo que hago a el servicio que les presto , eso me motiva a no desanimarme cuando surge problemas
8	¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?	Si
9	¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizo inducción al momento de su vinculación en su área laboral?	Al ser contratada se me hizo inducción de las labores que tendría a mi cargo y se me comunico que podría preguntar en el momento que no supiera como hacer algo con relación a mis

**Guía de entrevista**  
**(Instrumento cualitativo)**

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Abogado de contratación
<b>Nombres y apellidos</b>	Alberto Henry de Armas
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	23 Noviembre 2020
<b>Lugar de la entrevista</b>	Entidad pública, San Andrés Isla – Colombia

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Selección de personal	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?
2		¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?
		¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?
3	Clima laboral	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?
4		¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?
		¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?
5	Rotación de personal	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?
6		¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?
		¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

## Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?	Inicialmente me pidieron la hoja de vida y me hicieron una video llamada para hacerme una serie de preguntas
2	Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?	Súper bien, mi equipo de trabajo es muy sociable y el ambiente muy agradable
3	¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?	Que se demoran mucho en el proceso, no sé si es porque la entidad es pública y no se puede realizar el proceso de la manera rápida si no adoptar todos los documentos necesarios para poder contratar aparte se debe estudiar el perfil de la persona si puede ingresar o no por medios legales. A parte no llaman a las personas a decirles quedo seleccionada para trabajar en la empresa, si no la llaman y le dicen a tal hora la espero que su contrato ya está listo para que venga y lo firme.



4	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?	Demasiado buena, no hay ninguna rivalidad ni diferencia entre todos
5	¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?	Muy bueno por los resultados obtenidos
6	¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?	Agradable
7	¿Se siente motivado (a) en su área laboral y porque?	Somos pocas personas y el vínculo de amistad crece
8	¿Se ha realizado capacitaciones durante el periodo que se encuentra vinculada en la empresa?	Si claro , para mejorar el desempeño en la empresa
9	¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizo inducción al momento de su vinculación en su área laboral?	Se me asigno una persona que me explicara detalladamente todo el proceso de la empresa

## Anexo 4 Pantallazo Atlas ti.8

WENDY Cuall - ATLAS.ti - Versión de prueba

Administrador de códigos

Buscar

Grupos de códigos

Nombre	Enlazamiento	Densidad	Grupos	Creado por	Modificado por	Creado
C1 Recursos humanos	5	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.1 Selección	9	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.1.1 Inducción	7	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.1.2 Trabajo en equipo	9	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2 Clima Laboral	12	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.1 Comunicación	6	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.2 Desempeño Laboral	7	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.3 Liderazgo	2	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3 Rotación de personal	3	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3.1 Capacitación	6	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3.2 Motivación	6	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
E1 Ausentismo Laboral	2	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20

Comentario:

No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).

WENDY Cuall - ATLAS.ti - Versión de prueba

Documento

Buscar

Grupos de documentos

Nombre	Enlazamiento	Densidad	Grupos	Creado por	Modificado por	Creado
C1.1 Selección	9	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.1.1 Inducción	7	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.1.2 Trabajo en equipo	9	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2 Clima Laboral	12	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.1 Comunicación	6	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.2 Desempeño Laboral	7	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.2.3 Liderazgo	2	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3 Rotación de personal	3	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3.1 Capacitación	6	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
C1.3.2 Motivación	6	0	[C1.1.1. Perfil Administrativo]	Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20
E1 Ausentismo Laboral	2	0		Usuario Principal	Usuario Principal	13/12/20

Comentario:

No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).

WENDY Cuall - ATLAS 5 - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Documento Documento Herramientas Vista

Crear cita libre Codificación abierta Codificación in vivo Codificación por lista Codificación rápida Auto-codificación Codificación de grupo focal Renombrar Eliminar Desvincular Invertir dirección de vínculo Relación de vínculo Comentario Nube de palabras Lista de palabras Buscar en documento

Explorador del proyecto

WENDY Cuall

- Documentos (1)
- Códigos (12)
- Memos (0)
- Redes (0)
- Grupos de documentos
- Grupos de códigos (1)
- Grupos de memos (0)
- Grupos de redes (0)
- Transcripciones de mu

¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

RT: Inicialmente no se realizó, pero después del ingreso y dependiendo de la actividad si se realizaron

¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?

RT: El proceso fue largo, le demoraron para la contratación prácticamente 6 meses para la selección de personal la vacante que había solicitado la entidad pública

¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?

RT: En realidad, trabajar en equipo es satisfactorio porque se logra minimizar el trabajo que se pide a corto plazo y el clima es agradable porque todos trabajamos en conjunto

¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?

RT: La demora, piden muchos documentos ya que es el sector público y no tienen una organización por área

¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?

RT: Excelente, nos entendemos, tenemos buena comunicación, cualquier compañero que necesite ayuda, colaboramos entre todos nos repartimos turnos

¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?

RT: Hasta el momento bueno, no tienen quejas por mi desempeño

¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?

C1.1.1 Inducción C1.3 Rotación de personal

C1.1 Selección C1.1 Selección C1.1 Selección

C1.1.2 Trabajo en equipo C1.1.2 Trabajo en equipo

C1.2 Clima Laboral

C1 Recursos humanos C1 Recursos humanos

C1.2.1 Comunicación C1.2.1 Comunicación C1.2.3 Liderazgo

C1.2.2 Desempeño Laboral C1.2.2 Desempeño Laboral

ATLAS 5

WENDY Cuall - ATLAS 5 - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Documento Documento Herramientas Vista

Crear cita libre Codificación abierta Codificación in vivo Codificación por lista Codificación rápida Auto-codificación Codificación de grupo focal Renombrar Eliminar Desvincular Invertir dirección de vínculo Relación de vínculo Comentario Nube de palabras Lista de palabras Buscar en documento

Explorador del proyecto

WENDY Cuall

- Documentos (1)
- Códigos (12)
- Memos (0)
- Redes (0)
- Grupos de documentos
- Grupos de códigos (1)
- Grupos de memos (0)
- Grupos de redes (0)
- Transcripciones de mu

¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

RT: Normal al pasar los días se aclaraban dudas y fui poco a poco vinculándome y entendiendo

¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?

RT: La encargada del área solicitó mi hoja de vida

¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?

RT: Aunque todos tenemos maneras diferentes de trabajar somos capaces de unirnos por un buen equipo, esto hace fácil trabajar en equipo

¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?

RT: Que le demoró el proceso de selección

¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?

RT: Es buena, todos estamos dispuestos a escuchar sugerencias y opiniones diferentes cuando podemos nos reunimos brevemente para hablar de cómo nos ha ido durante la jornada laboral

¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?

RT: De la manera como yo lo veo podría decir que ha sido bueno

¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?

RT: Contamos con un ambiente de apoyo el cual favorece al trabajo en equipo y de parte de los jefes tenemos flexibilidad

C1.1.1 Inducción

C1 Recursos humanos

C1.1.2 Trabajo en equipo

C1.1 Selección

C1.2.1 Comunicación C1.2.3 Liderazgo

C1.2.2 Desempeño Laboral

C1.2 Clima Laboral C1.1.2 Trabajo en equipo

ATLAS 5

WENDY Cuati - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Documento Documento Herramientas Vista

Crear cita libre Codificación abierta Codificación in vivo Codificación por lista Codificación rápida Auto-codificación de grupo focal Renombrar Eliminar Desvincular Invertir dirección de vínculo Selección Comentario Nube de palabras Lista de palabras Buscar en documento

Explorador del proyecto WENDY Cuati Documentos (1) Códigos (12) Memos (0) Redes (0) Grupos de documentos Grupos de códigos (1) Grupos de memos (0) Grupos de redes (0) Transcripciones de memo

Administrador de documentos Administrador de códigos D 3: Respuestas entrevista

¿Describa su ingreso en la entidad y si se le realizó inducción al momento de su vinculación en su área laboral?

RT: Normal al pasar los días se aclaraban dudas y fui poco a poco vinculándome y entendiendo

¿Cómo fue el proceso de selección, cuando lo seleccionaron para la vacante?

RT: La encargada del área solicitó mi hoja de vida

¿Cómo se siente trabajando en equipo en la entidad?

RT: Aunque todos tenemos maneras diferentes de trabajar somos capaces de unírnos por un buen equipo, esto hace fácil trabajar en equipo

¿Cuál cree usted que son las falencias que se realizan en el proceso de seleccionar el personal?

RT: Que se demoró el proceso de selección

¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo en la entidad?

RT: Es buena, todos estamos dispuestos a escuchar sugerencias y opiniones diferentes cuando podemos nos reunimos brevemente para hablar de cómo nos ha ido durante la jornada laboral

¿Cómo cree usted que ha sido su desempeño laboral en su ciclo de trabajo?

RT: De la manera como yo lo veo podría decir que ha sido bueno

¿Cómo describiría el clima laboral en la entidad donde labora?

RT: Contamos con un ambiente de apoyo el cual favorece al trabajo en equipo y de parte de los jefes tenemos flexibilidad

C1.1.1 Inducción  
C1 Recursos humanos  
C1.1.2 Trabajo en equipo  
C1.1 Selección  
C1.2.1 Comunicación  
C1.2.3 Liderazgo  
C1.2.2 Desempeño Laboral  
C1.2 Clima Laboral  
C1.1.2 Trabajo en equipo

ATLAS.ti

